

**ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน  
ศูนย์อนามัยที่ 6 รอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2563**

ตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2559 – 2579 ด้าน Human Resource Excellence ซึ่งมีเป้าประสงค์หลักเพื่อขับเคลื่อนความสุขของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขและได้มีการใช้เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงานในองค์กรต่างๆ ได้ อย่างเป็น รูปธรรม รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผล คุณภาพชีวิต ความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ข้อสำคัญ สามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงานโดยได้นำผลมาสรุปได้ดังนี้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ประกอบด้วยบุคลากรในหน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 109 คน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของจำนวนผู้ตอบแบบประเมินความสุขบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 88 คน คิดเป็น ร้อยละ 80.73 ของบุคลากรในหน่วยงาน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน ร้อยละ 21.59 และเพศหญิง จำนวน 69 คน ร้อยละ 78.41 เมื่อจำแนกตามช่วงอายุที่พบสูงสุด คือ Generation Y อายุ 24-37 ปี จำนวน 47 คน ร้อยละ 53.41 รองลงมา Generation X ช่วงอายุ 38-53 ปี มีจำนวน 37 คน และช่วงอายุ น้อยที่สุด Generation BB ช่วงอายุ 54-60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 42.05 และ 4.55 ตามลำดับ

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าประเภทข้าราชการจำนวนสูงสุด 65 คน คิดเป็นร้อยละ 73.86 รองลงมาประเภทพนักงานราชการ จำนวน 19 คน และประเภทลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.59 และ 4.55 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงานสูงสุด คือ มากกว่า 15 ปี และ 1-5 ปี จำนวน 29 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 65.91 รองลงมาอายุงาน ไม่ถึง 1 ปี จำนวน 11 คน อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 10 คนและ อายุงาน 6-10 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 , 11.36 และ 10.23 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน**

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=88)	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>		
- ชาย	19	80.73
- หญิง	69	21.59
<b>2.อายุ</b>		
- 24-37 ปี	47	53.41
- 38-53 ปี	37	42.05
- 54-60 ปี	4	4.55
<b>3.ประเภทตำแหน่ง</b>		
- ข้าราชการ	65	73.86
- พนักงานราชการ	19	21.59
- ลูกจ้างประจำ	4	4.55

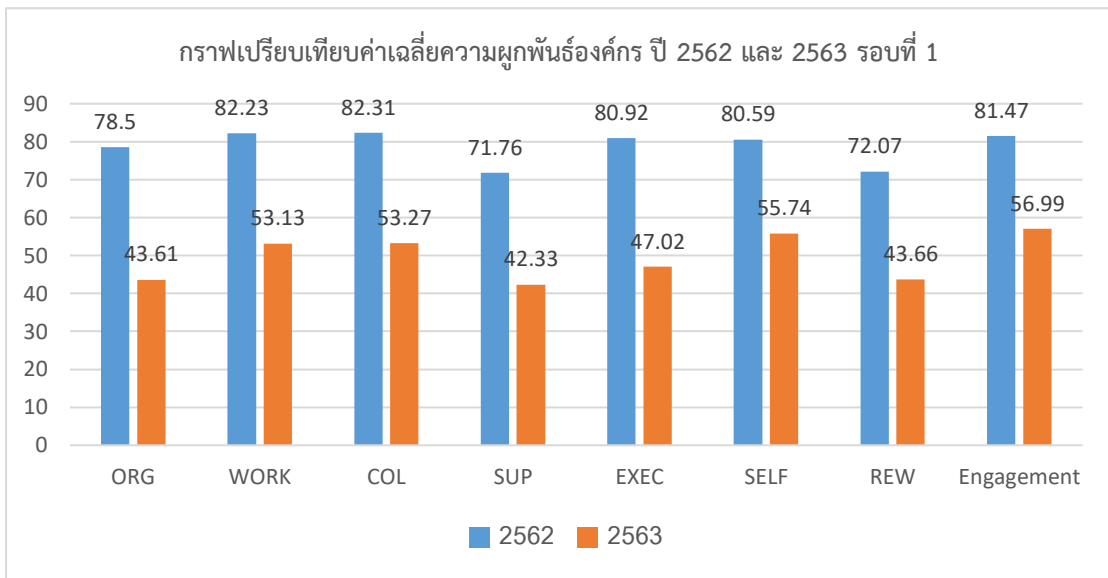
4.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
- ไม่ถึง 1 ปี	11	12.5
- 1-5 ปี	29	32.96
- 6-10 ปี	9	10.23
- 11-15 ปี	10	11.36
- มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	29	32.96

#### ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความผูกพันขององค์กร ปีงบประมาณ 2563 ทั้งรายด้านและโดยรวม

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยร้อยละความผูกพันองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ในปี 2561 เมื่อพิจารณารายข้อ สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า **บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันด้านผู้คนในองค์กร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.78** รองลงมาคือ **ด้านสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และด้านผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 82.50 และ 80.98 ตามลำดับ** ในประเด็นที่ได้**ค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยที่สุด คือ ด้านองค์กร** เกี่ยวกับหน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 72.95 และได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ในปี 2562 ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานมีความผูกพันองค์กรในด้านที่เพิ่มขึ้นชัดเจน คือ ด้านงานที่ทำ ร้อยละ 82.23 รองลงมา ด้านองค์กร ร้อยละ 78.50 และในส่วนของความผูกพันองค์กรในด้านที่ลดลงชัดเจน และ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันด้านผู้คนในองค์กร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.31 รองลงมาคือ ด้านงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ 82.23 และ ด้านผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 80.92 เมื่อพิจารณาในปี 2563 ในด้านที่ลดลงชัดเจน สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า **บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.33** รองลงมาคือ **ด้านองค์กร และด้านผลตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 43.61 และ 43.66 ตามลำดับ** ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

#### ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2561-2563

ความผูกพันองค์กร	2561	2562	2563	อันดับ
	$\bar{x}$			
1. ด้านองค์กร	72.95	78.50	<b>43.61</b>	<b>2</b>
2. ด้านงานที่ทำ	74.00	82.23	53.13	6
3. ด้านผู้คนในองค์กร	84.78	82.31	53.27	5
4. ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง	76.63	71.76	<b>42.33</b>	<b>1</b>
5. ด้านผู้บริหารระดับสูง	80.98	80.92	47.02	4
6. ด้านสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	82.50	80.59	55.74	7
7. ด้านผลตอบแทน	73.91	72.07	<b>43.66</b>	<b>3</b>
<b>ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กร</b>	<b>81.16</b>	<b>81.47</b>	<b>56.99</b>	



เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กร ปี 2562 พบว่ามีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นเมื่อเทียบกับข้อมูลย้อนหลังปี 2561-2562 ได้มีการสำรวจข้อมูลประจำปี โดยทำการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 เมื่อพิจารณาในปี 2562 ครั้งที่ 1 พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพัน 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ร้อยละ 76.11 รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม เท่ากับ ร้อยละ 75.28 และ 74.39 ตามลำดับ หน่วยงานได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เสริมสร้างความผูกพันความรักใคร่ในองค์กร และเสริมสร้างความสุข หลังจากนั้นได้ทำการสำรวจข้อมูลในปี 2562 ครั้งที่ 2 พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพัน 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ร้อยละ 82.31 รองลงมาคือปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 82.23 และ 80.92 ตามลำดับ

ในปี 2563 พบว่ามีแนวโน้มที่ลดลงเมื่อเทียบกับข้อมูลย้อนหลังปี 2561-2562 ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันลดลง 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.33 รองลงมาคือ ด้านองค์กร และด้านผลตอบแทน คิดเป็นร้อยละ 43.61 และ 43.66 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรจำแนกรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อ สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.85 รองลงมาคือ หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน และหน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน คิดเป็นร้อยละ 49.15 และ 43.75 ตามลำดับ ในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันน้อยที่สุด คือ หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ ร้อยละ 35.23 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านเกี่ยวกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากร  
ศูนย์อนามัยที่ 6

ปัจจัย	$\bar{x}$	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
<b>1. ด้านองค์กร</b>			
1.1 หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ ยอมรับของบุคคลทั่วไป	50.85	ค่อนข้างจริง	1
1.2 หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้ สำเร็จ	35.23	จริงและไม่ จริงพอๆ กัน	6
1.3 หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ ชัดเจน	49.15	ค่อนข้างจริง	2
1.4 หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	39.49	จริงและไม่ จริงพอๆ กัน	5
1.5 หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัว ท่าน	43.75	ค่อนข้างจริง	3
1.6 หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความ เข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	43.18	ค่อนข้างจริง	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>43.61</b>		

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านงานที่ท่านทำ เมื่อพิจารณารายข้อ สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย คิดเป็นร้อยละ 57.67 และ 55.97 ตามลำดับ ในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันน้อยที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 44.6 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านงานที่ท่านทำ

ปัจจัย	$\bar{x}$	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
<b>2. ด้านงานที่ท่านทำ</b>			
2.1 งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	60.8	ค่อนข้างจริง	1
2.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	55.97	ค่อนข้างจริง	3
2.3 งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และ พัฒนาตนเอง	57.67	ค่อนข้างจริง	2
2.4 งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	51.7	ค่อนข้างจริง	4
2.5 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย	44.6	จริงและไม่ จริงพอๆ กัน	6
2.6 ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	48.01	จริงและไม่ จริงพอๆ กัน	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>53.13</b>		

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านผู้คนในองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อ สูงสุดอันดับแรก พบว่า เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.83 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 51.7 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านผู้คนในองค์กร

ปัจจัย	$\bar{x}$	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
<b>3. ด้านผู้คนในองค์กร</b>			
3.1 เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	54.83	ค่อนข้างจริง	1
3.2 เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	51.7	ค่อนข้างจริง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>53.27</b>		

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง เมื่อพิจารณารายข้อ สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.17 รองลงมาคือ หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (หัวหน้างาน หมายถึงผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ) และหัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน คะแนนเท่ากับ หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ 42.33 และ 42.05 ตามลำดับ ในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันน้อยที่สุด คือ หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน ร้อยละ 40.06 ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง

ปัจจัย	$\bar{x}$	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
<b>4. ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง</b>			
4.1 หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (หัวหน้างาน หมายถึงผู้บังคับบัญชาที่สั่งการ)	42.33	จริงและไม่จริงพอๆ กัน	2
4.2 หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	45.17	ค่อนข้างจริง	1
4.3 หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	42.05	จริงและไม่จริงพอๆ กัน	3
4.4 หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	40.06	จริงและไม่จริงพอๆ กัน	4
4.5 หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	42.05	จริงและไม่จริงพอๆ กัน	3
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>42.33</b>		

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านผู้บริหารระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม และ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 47.16 และ 46.59 ตามลำดับ ในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ร้อยละ 46.02 ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านผู้บริหารระดับสูง

ปัจจัย	$\bar{x}$	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
<b>5. ด้านผู้บริหารระดับสูง</b>			
5.1 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์ (ผู้บริหารระดับสูง)	48.3	ค่อนข้างจริง	1
5.2 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม (ผู้บริหารระดับสูง)	47.16	ค่อนข้างจริง	2
5.3 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง(ผู้บริหารระดับสูง)	46.59	ค่อนข้างจริง	3
5.4 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของ การมีส่วนร่วม(ผู้บริหารระดับสูง)	46.02	ค่อนข้างจริง	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>47.02</b>		

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม เมื่อพิจารณารายข้อ สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ คิดเป็นร้อยละ 59.94 รองลงมาคือ ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน และท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 58.52 และ 57.67 ตามลำดับ ในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันน้อยที่สุด คือ ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ ร้อยละ 49.72 ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม

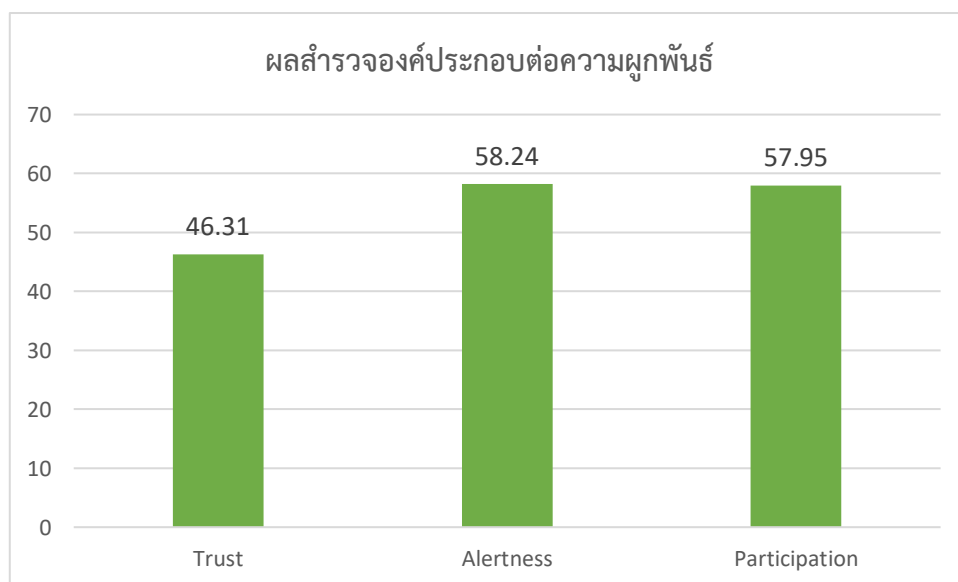
ปัจจัย	$\bar{x}$	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
<b>6. ด้านสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม</b>			
6.1 ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	57.67	ค่อนข้างจริง	3
6.2 ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	58.52	ค่อนข้างจริง	2
6.3 ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ เสมอ	59.94	ค่อนข้างจริง	1
6.4 ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สิน ของตนเองได้	49.72	ค่อนข้างจริง	5
6.5 ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	52.84	ค่อนข้างจริง	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>55.74</b>		

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านผลตอบแทน เมื่อพิจารณารายข้อ สูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.32 รองลงมาคือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 43.47 และ 43.18 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านผลตอบแทน

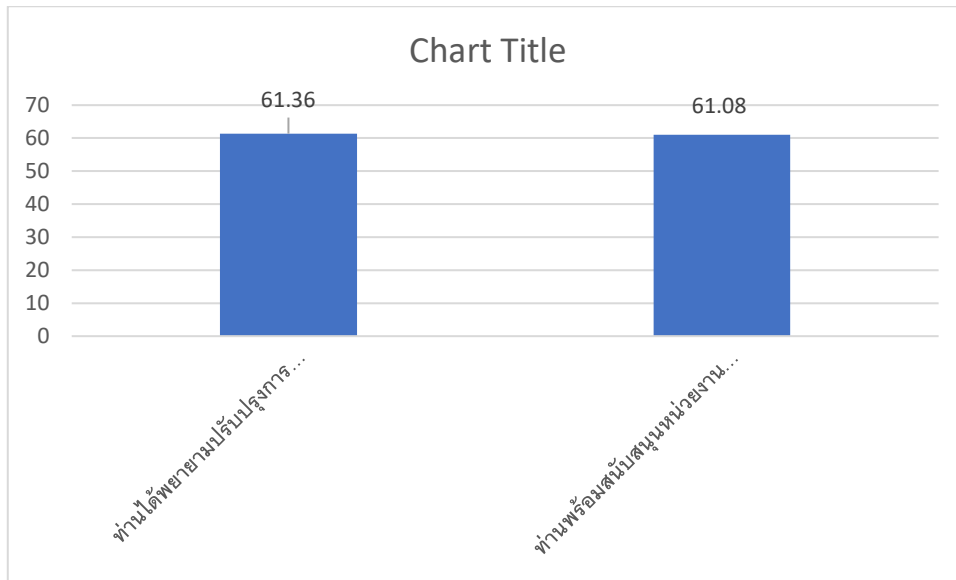
ปัจจัย	$\bar{x}$	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
<b>7. ด้านผลตอบแทน</b>			
7.1 ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	44.32	จริงและไม่จริงพอๆ กัน	1
7.2 ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	43.18	จริงและไม่จริงพอๆ กัน	3
7.3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	43.47	จริงและไม่จริงพอๆ กัน	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>43.66</b>		

ตอนที่ 3 ผลสำรวจองค์ประกอบต่อความผูกพันองค์กร



ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ใน **ระดับค่อนข้างต่ำ** เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยที่มีค่าเฉลี่ย **ร้อยละ 58.24** รองลงมา **เจ้าหน้าที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ** ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่นๆ และมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด คิดเป็นร้อยละ **57.95** และ **46.31** ตามลำดับ

## ผลสำรวจความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Change Readiness)



เมื่อพิจารณาความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความพยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมในการสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ย **ร้อยละ 61.36 และ 61.08** ตามลำดับ